

PENGARUH PELATIHAN BIMTEK TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENYULUHAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Muzdalifa, Lca. Robin Jonathan, Imam Nazaruddin Latif

ABSTRAKSI

Pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur, jika dilihat dari kedua aspek tersebut, aspek kuantitas lebih dominan dilihat dari data kepegawaian dan aspek kualitas

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur.

Adapun hipotesis yang diajukan sebagai dugaan sementara adalah hipotesis pertama adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur. Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka penulis menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana sumber data yang disuguhkan dalam bentuk angka. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 100 orang responden.

Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat dalam penelitian ini adalah $Y = 1,514 + 0,276X_1 + 0,386X_2$. Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan nilai koefisien determinasi/ R^2 adalah sebesar 0,407 artinya 40% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan.

Hipotesis Diterima

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

Development of Human resource exactly shown by two aspects, namely quantity and quality. The definition of quantity relates to population of human resource. Human resource quantity will become a burden to organization without good quality of human resource. Meanwhile, quality relates to human resource grade which involves both physical and psychological capability (intelligent and mental). Extension Board of East Kutai Regency, base on the above aspects, has more dominant quantity aspect of employees data and quality aspects.

The aims of this research is to analyse the influence of education and training towards performance of employees at Extension Board of East Kutai Regency.

The first hypothesis is education and training influence positively and significantly towards performance of employees at Extension Board of East Kutai Regency.

To prove the hypothesis, writer uses the analysis instrument of multiple linear regression.

The type of the research is quantitative research, where the data resources is shown in statistics. The collected data in this research is from the questionnaires to 100 respondents.

Linear equation of the regression result from the research is $Y = 1,514 + 0,276X_1 + 0,386X_2$. The regression equation shows that education and training influence significantly.

The result of the research shows that there is significant influence between education and training with determinat coefisient / R^2 is 0,407 which means 40% various performances can be expalined by variable of education and training.

The hypothesis is acceptable.

Key words: Education, Training, Performance.

PENDAHULUAN

Penyuluh Pertanian bagi Badan Penyuluhan merupakan ujung tombak atau bagian terpenting dalam mencapai tujuan dan cita – cita Pemerintah daerah. Tujuan dibentuknya Badan Penyuluhan sebagai lembaga teknis, untuk membantu Kepala Daerah melaksanakan tugas dan wewenang yang dilindungi oleh Peraturan Daerah, Peraturan Presiden dan Undang-undang. Penyuluh didalam melaksanakan tugas lebih berperan sebagai fasilitator, dinamisator dan komunikator program pembangunan dalam kerangka pemberdayaan masyarakat. Peran penyuluh dapat dirumuskan sebagai upaya membantu anggota komunitas yang ada dipedesaan, mengorganisir organisasinya, dan difokuskan menjadi empat peran, yaitu: Peran pemberdayaan, pengorganisasian, pengembangan sumber daya manusia dan pemecahan masalah dan pendidikan.

Keberadaan penyuluh saat ini memiliki paradigma yang berbeda, yaitu tidak lagi menempatkan petani sebagai objek melainkan sebagai subyek pembangunan. Dalam sistem penyuluhan dengan paradigma baru ini menempatkan petani atau kelompok sebagai mitra dan menganggap mereka sebagai kelompok manusia dewasa yang memiliki berbagai bekal pengalaman, bukan orang yang belum memiliki pengalaman apa-apa. Oleh karenanya keberadaan penyuluh dan petani adalah sama-sama agen pembangunan yang saling melengkapi.

Pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan

kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur, jika dilihat dari kedua aspek tersebut, aspek kuantitas lebih dominan dilihat dari data kepegawaian dan aspek kualitas. Dapat digambarkan bahwa Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada tahun 2014 didukung oleh sebanyak 211 orang Pegawai yang terdiri dari PNS fungsional sebanyak 118 penyuluh, yang terdiri dari penyuluh PNS sebanyak 118 orang, dan THL-TB Penyuluh Pertanian sebanyak 19 orang, sedangkan pegawai struktural sebanyak 74 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 35 orang, dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 39 orang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan secara rinci, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Bimtek yang mencakup Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kab. Kutai Timur?
2. Apakah Pendidikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kab. Kutai Timur?
3. Apakah Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kab. Kutai Timur?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui Bimtek yang mencakup Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kab. Kutai Timur
2. Mengetahui Pendidikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kab. Kutai Timur

3. Mengetahui Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kab. Kutai Timur

A. DASAR TEORI

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2012:1) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2011:2) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan - kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”

Menurut Sedarmayanti (2009:6): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (recruitment), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.

2. PENDIDIKAN

Wardhana, (2008:20). Pendidikan merupakan produk dari pelaksanaan pembangunan yang dinamis sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat yang

terus meningkat. Untuk memacu potensi sumber daya manusia Indonesia yang terus bertambah jumlahnya, pemerintah telah menetapkan sistem pendidikan nasional. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, sistem pendidikan merupakan satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisahkan untuk memenuhi tujuan pembangunan nasional. Khususnya dalam pelaksanaan pendidikan, mempunyai peranan penting dan posisi strategis terutama dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat keasadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga Negara serta memudahkan bagi pengembangan.

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan pendidikan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana. Kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, Pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan

peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau Universitas.

3. PELATIHAN

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (1988:175), pelatihan adalah :“Proses belajar mengajar dengan menggunakan metode atau teknik tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.”Pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2001:5) adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai tujuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (1994 :77), menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan terorganisir, sehingga karyawan belajar pengetahuan, teknik pengajaran, dan keahlian untuk tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Admodiwirio (1993), memberikan definisi pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mengkaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang mengutamakan praktik daripada teori.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi seputar tugas kerjanya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Notoatmodjo (1992 :94), suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungan dengan peningkatan kemampuan pekerjaan pegawai saat ini.

4. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)

Pendidikan dan latihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih memfokuskan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir yang lebih luas dengan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan motorik. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, karena ilmu pengetahuan selalu berubah dan berkembang dari masa ke masa mengikuti tuntutan perkembangan dan hasil penemuan serta penelitian.

Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 15 tanggal 13 september 1974 dalam Hasibuan (2005) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan praktek.

Selanjutnya Sikula dan Hasibuan (2005), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional

belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.”Prajitiasari, (2012:5) Dengan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan (profesionalisme) karyawan sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja baik secara kuantitas dan kualitas.

5. KINERJA

Menurut Handoko (2000: 135) kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja atau kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Rue dan Byars dalam Hamid dan Malian (2004:45) mengemukakan bahwa : “ kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *”the degree of accomplishment”* tingkat pencapaian organisasi. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauhmana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada.

Moeheriono (2012 : 95) Pengertian Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai/karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konsep, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Bimtek yang mencakup Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur
2. Pendidikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur
3. Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur

METODE PENELITIAN

Jangkauan Penelitian

Penelitian dilakukan sesuai dengan objek tujuan penelitian dan lokasi utama yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Badan Penyuluhan Tingkat II Kabupaten Kutai Timur yang beralamat di Jalan APT Pranoto Gg. PLN Sangatta Utara. Dimana terdapat data mengenai Kepegawaian Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur.

Rincian Data yang Digunakan

Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dilapangan
2. Data Sekunder, yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti :
 - a. Gambaran Umum Instansi
 - b. Struktur Organisasi
 - c. Daftar Pegawai

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2006:90) mengatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Umar (2005:77-78) Sampel merupakan sebagian populasi yang mempunyai karakteristik tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai

Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur. Metode pengambilan sampelnya menggunakan metode Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi (211)

e = Kesalahan dalam pengambilan sampel misalnya 10 % maka

$$n = \frac{211}{1 + 211(0,1)^2}$$

$$n = \frac{211}{2,12}$$

$$n = 99,52 \approx 100$$

Dari metode slovin didapat nilai 100 orang responden, dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Random Sampling (Metode Acak).

Tehnik Pengumpulan Data

Untuk menyusun suatu penelitian diperlukan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya agar tujuan dari penelitian dapat tercapai. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

Penelitian dilakukan di lapangan/objek penelitian dengan menggunakan teknik Kuesioner. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan suatu pertanyaan pada responden dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut sudah disusun menjadi suatu angket.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan meneliti dokumen-dokumen data kuesioneer yang ada untuk dapat digunakan pengambilan data dalam penelitian ini.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas Instrumen dimaksudkan untuk menjaga ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu instrument atau alat ukur yaitu kuesioner untuk mampu melakukan fungsinya. Instrument penelitian yang baik tentu saja instrument yang valid, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Responden sebanyak 100 orang dengan menggunakan r_{tabel} dari $n=100$ adalah 0,195 dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel. 1 :Hasil Uji Validitas Instrumen Pendidikan (X_1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.066	-.104	-.075	.187	.495**
	Sig. (2-tailed)		.730	.584	.694	.324	.005
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	-.066	1	.298	.175	.073	.470**
	Sig. (2-tailed)	.730		.109	.354	.702	.009
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-.104	.298	1	.217	.051	.544**
	Sig. (2-tailed)	.584	.109		.250	.787	.002
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.075	.175	.217	1	.415	.562**
	Sig. (2-tailed)	.694	.354	.250		.023	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.187	.073	.051	.415	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.324	.702	.787	.023		.001
	N	30	30	30	30	30	30
Total.X1	Pearson Correlation	.495**	.470**	.544**	.562**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.009	.002	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

Pelatihan (X_2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.242	.602**	.242	.130	.615**
	Sig. (2-tailed)		.206	.001	.206	.502	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X2.2	Pearson Correlation	.242	1	.146	1.000**	.259	.836**
	Sig. (2-tailed)	.206		.451	.000	.175	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X2.3	Pearson Correlation	.602**	.146	1	.146	.192	.536**
	Sig. (2-tailed)	.001	.451		.451	.319	.003
	N	29	29	29	29	29	29

X2.4	Pearson Correlation	.242	1.000**	.146	1	.259	.836**
	Sig. (2-tailed)	.206	.000	.451		.175	.000
	N	29	29	29	29	29	29
X2.5	Pearson Correlation	.130	.259	.192	.259	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.502	.175	.319	.175		.002
	N	29	29	29	29	29	29
Total.X2	Pearson Correlation	.615**	.836**	.536**	.836**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.002	
	N	29	29	29	29	29	29

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total.Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.107	.758**	.206	.113	.640**
	Sig. (2-tailed)		.573	.000	.274	.552	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.107	1	.141	-.022	.237	.607**
	Sig. (2-tailed)	.573		.456	.910	.207	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.758**	.141	1	.272	.149	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.456		.146	.432	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.206	-.022	.272	1	.183	.543**
	Sig. (2-tailed)	.274	.910	.146		.334	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.113	.237	.149	.183	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.552	.207	.432	.334		.002
	N	30	30	30	30	30	30
Total.Y1	Pearson Correlation	.640**	.607**	.673**	.543**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.002	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Data Diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan / indikator kesemua variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ralibilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *cronbach's alpa* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliable, jika $<0,60$ maka indikator yang digunakan tidak reliable. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 :Hasil Uji Reliabilias Pendidikan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	6

Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	6

Sumber : Hasil Data diolah

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variable Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja dapat dipercaya atau handal untuk dijadikan alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.Data yang baik adalah memiliki distribusi normal.Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni :jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih Kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Tabel 3 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93307054
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.554

a. Test distribution is Normal.

Sumber :Hasil data diolah

Hasil perhitungan melalui SPSS memperlihatkan bahwa nilai signifkasi 0,554 lebih besar dari pada 0,05 maka data dikatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser maksudnya adalah Glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi : $|U_t| = a + BX_t + v_t$

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,171	,234		,730	,467
Pendidikan	-,033	,052	-,066	-,630	,530
Pelatihan	,026	,038	,072	,680	,498

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : hasil data diolah

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,530 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas begitu pula nilai signifikansi variabel Pelatihan (X_2) yakni 0,498 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Peneliti melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2010:81), “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas.

Tabel. 5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,924	1,082
X2	,924	1,082

Sumber : hasil data diolah

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 10 Pada tabel tersebut dapat

dilihat nilai VIF untuk variabel Pendidikan (X_1) adalah sebesar 1,082. Untuk variabel Pelatihan (X_2) nilai VIF adalah sebesar 1,082 Nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Peneliti melakukan uji autokorelasi dengan melihat Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi, Jika d terletak diantara dU dan (4-dU) maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi dan Jika d terletak antara dL dan dU maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Dapat dilihat dalam tabel Durbin-Watson berikut ini :

Tabel 6 : Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,647 ^a	,419	,407	,18853	1,313

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Yang Diolah

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai DW = 1,313 selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel adalah 100 orang dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) $n = 100$ dari tabel Durbin Watson di dapat nilai dU = 1,715

Nilai DW 1,313 lebih kecil dari batas atas dU 1,715 dan Kurang dari (4-dU) $4 - 1,715 = 2,285$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan pengelolaan data melalui SPSS versi 19, maka didapatkan hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,514	,363		4,174	,000		
X1	,267	,081	,264	3,280	,001	,924	1,082
X2	,386	,059	,522	6,483	,000	,924	1,082

Sumber Lampiran 5

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*.

Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,514 + 0,267X_1 + 0,386X_2$$

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis yang kemudian diuji dengan uji – t dan uji – F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut :

Ho = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha = ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Uji t

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Ketentuan t table (Nurdiyanto, dkk, 2004:192) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 1 = 45 - 1 = 44$, maka t tabel = 1,680

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak t hitung < t tabel atau nilai signifikansi (p-value) $\geq \alpha$

Ha diterima bila t hitung > t table atau nilai signifikansi (p-value) < α

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel. 8Hasil Uji – t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,514	,363		4,174	,000		
X1	,267	,081	,264	3,280	,001	,924	1,082
X2	,386	,059	,522	6,483	,000	,924	1,082

Sumber : hasil data diolah

Hasil uji – t diperoleh nilai sig. lebih kecil (<) dari α dan t hitung > t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan regresi secara simulant diperoleh sebagai berikut :

Tabel 9 :Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,482	2	1,241	34,915	,000 ^a
Residual	3,448	97	,036		
Total	5,930	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil data diolah

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 34,915. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simulant variabel Pendidikan Dan Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terkaitnya.

Tabel 10 :Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,647 ^a	,419	,407	,18853	1,313

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil data diolah

Hasil Perhitungan Regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,407. Hal ini berarti 40% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliable, uji asumsi klasik yang dilakukan pun didapatkan hasil bahwa uji normalitas disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Uji heteroskedastisitas disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 13 Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai VIF untuk variabel Pendidikan (X_1) adalah sebesar 1,082. Untuk variabel Pelatihan (X_2) nilai VIF adalah sebesar 1,082 Nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas dan uji Autokorelasi menghasilkan Nilai DW 1,313 lebih kecil dari batas atas dU 1,715 dan Kurang dari (4-dU) $4 - 1,715 = 2,285$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Nilai $Y = 1,514 + 0,267X_1 + 0,386X_2$ Dan didapatkan pula Nilai t pada variabel Pendidikan sebesar 3,280 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari signifikansi α 0,050 dan variabel pelatihan t hitung besar 6,483 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi α 0,050. Nilai F sebesar 39,915 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi α 0,050 Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan terhadap kinerja dan pelatihan terhadap kinerja.

Hasil Perhitungan Regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,407. Hal ini berarti 40% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

Pendidikan dan Pelatihan. Artinya pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penyuluhan Kutai Timur.

Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Pendidikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penyuluh Kabupaten Kutai Timur

Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis Kedua telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Bimtek mempunyai pengaruh yang positif Terhadap Kinerja pegawai Penyuluh Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur. Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 40% (Enam Puluh Empat persen). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 40 persen perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja dipengaruhi oleh model penelitian ini. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model.

Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dari hasil analisis

data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan yang didapat oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja Pegawai akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Pelatihan yang dapat oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi pelatihan yang didapat oleh pegawai, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Dalam penelitian ini pun dilakukan pengujian secara simultan (bersama-sama) kedua variabel (pendidikan dan pelatihan) diuji secara bersama-sama dan ternyata kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Hipotesis dalam Penelitian ini Menerima H_a dan Menolak H_o

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan :

1. Agar Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur serta pihak lainnya yang berkecimpung dalam instansi pemerintah lainnya dapat melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai dalam meningkatkan Keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu dan instansi pada umumnya.
2. Agar pemerintah sebagai pengambil kebijakan, dapat menginstruksikan pada pegawainya dalam menjalankan Diklat diiringi dengan pemberian motivasi kerja, serta memberikan lingkungan kerja yang kondusif, agar dapat memaksimalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Agar penelitian dapat menjadi acuan pemerintah dan kalangan lainnya yang berkecimpung dalam bidang pelayanan publik, sehingga kedepannya, pelaksanaan Diklat Pegawai harus dapat dimaksudkan untuk peningkatan Kinerja Pegawai.
4. Hendaknya pihak instansi memperdalam maupun memperluas pengetahuan tentang pendidikan dan pelatihan kepada para pegawainya guna meningkatkan kinerja para pegawainya.
5. Penelitian ini akan lebih baik jika ditambahkan variabel-variabel pendukung yang diperoleh dari penelitian-penelitian dan referensi yang lainnya, sehingga memungkinkan untuk menambah variabel yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, seperti **Motivasi Kerja, Faktor Pimpinan dan Lingkungan Kerja**.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pertanian. 2003. *Pedoman Umum Penyuluh Pertanian dalam Bentuk Peraturan Perundangan Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Badan Pengembangan Suberdaya Manusia Pertanian. Jakarta : Departemen Petanian.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2007. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar.2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi & Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo
- Mathis R.L & Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : Salemba
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I Cetakan 20. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Bisnis Edisi Ke9*. Bandung : Alfabeta